

Contenido del contrato psicológico en jóvenes con trabajo informal

López, A.,¹ Torres, L.² y González, G.*

Resumen

La presente investigación indagó el contenido del contrato psicológico percibido por jóvenes trabajadores informales vinculados en cinco establecimientos comerciales de diversión y entretenimiento nocturno de Bogotá, pertenecientes al mismo grupo empresarial. El análisis de los resultados se llevó a cabo a la luz de la teoría fundamentada a partir de la cual se codificó y analizó la información recolectada por medio de redes establecidas a través de *ATLAS.ti* y análisis de textos, cuyos resultados sugieren que el contenido del contrato psicológico de empleados jóvenes bajo la modalidad de trabajo informal está compuesto de cinco aspectos: la confianza, la justicia organizacional y el estado del contrato que fueron categorías previamente establecidas; la ciudadanía organizacional y crecimiento personal fueron categorías que surgieron en el proceso de análisis y estas afectan de manera significativa el estado y contenido del contrato

Palabras Clave: Contrato Psicológico, Jóvenes con Trabajo Informal, Confianza, Justicia, Estado del Contrato Psicológico.

Introducción

Uno de los cambios generados en el mundo del trabajo como consecuencia del fenómeno de la globalización, ha sido la flexibilización de contratación de las personas, donde “cada vez más las empresas se caracterizarán por disponer de un núcleo central de trabajadores permanentes, mezclado con un grupo de trabajadores contingentes a tiempo parcial” (Topa, Palací y Morales, 2004 citado por Vesga, 2011, pág.172). No obstante, “*la búsqueda de flexibilidad industrial llevo a la precariedad de mercado y condiciones laborales, además, el excesivo recurso de contratación temporal desincentiva la inversión empresarial en formación de los trabajadores, pudiendo acarrear falta de motivación y estancamiento o empeoramiento de la productividad y competitividad*” (Trillo, 2009, pág. 101)

Este tipo de contratos, al igual que los contratos formales influyen claramente al contrato psicológico de los trabajadores, definido por Guest & Conway (2002) como “la percepción de ambas partes en la relación de empleo, organización e individuo, de las promesas y obligaciones recíprocas que conlleva esa relación” (pág.22). Vesga (2007) por su parte entiende al contrato psicológico como el “conjunto de creencias y expectativas acerca de los compromisos y obligaciones percibidas en una relación más allá de los acuerdos manifiestos” (pág.81). Éste es de gran trascendencia puesto que “intenta recoger todas las realidades que escapan a la reducción que se hace al contrato legal” (Topa, 2008), lo cual permitirá mostrar la importancia que tiene el contrato psicológico en el análisis y comprensión de procesos psicosociales, es decir, de las relaciones de trabajo en el marco de las dinámicas laborales de la actualidad que influyen el desempeño de los empleados.

¹ Tesista, Pregrado de Psicología, Fundación Universitaria Konrad Lorenz

² Tesista, Pregrado de Psicología, Fundación Universitaria Konrad Lorenz

* Supervisor, Pregrado de Psicología, Fundación Universitaria Konrad Lorenz

El contrato psicológico ha surgido en los últimos tiempos como un concepto clave de las relaciones laborales con el fin de entender las actitudes de los empleados hacia la organización, su comportamiento y bienestar psicológico. Sin embargo, cuando del contrato psicológico de personas con trabajos informales y por ende contratos flexibles se habla, poca es la literatura que se encuentra aun cuando, en ese tipo de contratos se agrupa un gran porcentaje de trabajadores y empleos que han contribuido notablemente a combatir la pobreza producto del desempleo y aumentar la calidad de vida de las personas.

Anteriormente, se había mencionado que la globalización de la economía y la liberación del comercio han contribuido a la informalización de la fuerza de trabajo en muchas empresas y países, al obligar a diversas organizaciones del sector formal, a reformar sus estructuras organizacionales y a comprimir los costos salariales y de bienestar, promoviendo mayor flexibilidad laboral y trabajo informal.

El inglés Keith Hart, de acuerdo a (Perone, 2007) “fue el primero en atribuir el término de sector informal, en una investigación sobre economía urbana de un país africano” (pág. 153). De acuerdo a la OIT y expertos sobre Estadísticas del Sector Informal citado por (Lund, 2012) el trabajo informal es un “conjunto diversificado de actividades económicas, empresas y trabajadores que no ha sido regulado ni goza de la protección del Estado” (pág. 12); mientras que para (Fields, 1990 citado por Kucera & Roncolato, 2008) la actividad informal “es heterogénea y se caracteriza a menudo por lo que Fields llama «entrada fácil»” (pág. 357).

Asimismo, la (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2002) menciona que ““la expresión” sector informal, se considera cada vez más inadecuada, e incluso errónea, para reflejar estos aspectos dinámicos, heterogéneos y complejos de algo que en realidad es un fenómeno más que un sector, en el sentido de grupo industrial o actividades económicas específicas” (pág.2). Planteando el concepto economía informal en lugar de sector informal para abarcar “el conjunto de actividades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto” (OIT, 2007, pág.1). De igual manera, tiene en cuenta la “diversidad de trabajadores y unidades económicas en los distintos sectores de la economía y en los contextos rural y urbano, que experimentan graves déficits de trabajo decente y que a menudo quedan atrapados en la pobreza y la baja productividad” (OIT, 2007, pág.1).

Es importante resaltar que “*no existe una relación directa entre el trabajo informal y la pobreza, o entre el trabajo formal y escapar de la pobreza*”, (Kucera & Roncolato, 2008, pág. 358). por lo cual ciertas ocupaciones informales son mejores que otras regulares en cuanto a los ingresos que reportan.

Actualmente, “*en la mayoría de los países en desarrollo la economía informal es un sector amplio y comprende alrededor de la mitad o más de todo el empleo*” (Lund, 2012, pág. 26). Según estadísticas del DANE “el 68 % de la población colombiana económicamente activa está dentro del marco de la informalidad, de un total de ocupados de 23 millones de personas” (Tovar D., 2013). De acuerdo a la (OIT, 2007), estos índices de economía informal se perciben esencialmente como un “*fenómeno urbano, consecuencia de las*

elevadas tasas de migración rural-urbana” (pág. 6) y es *“más probable que sean las mujeres y no los varones quienes trabajen en la economía informal, excepto en África del Norte y en la región de Oriente Medio”* (OIT, s.f., pág. 11)

Teniendo en cuenta lo anterior, es clara la importancia cada vez mayor que ha cobrado el trabajo informal en la economía actual, no obstante, no se trata de solo si éste existe en el mundo en desarrollo, sino de lo extendido que está y las medidas que se tomarán para enfrentar esta nueva estructura laboral, siendo razón suficiente para reexaminar el concepto y promover la investigación en dicho sector de la economía mundial actual.

Metodología

Es posible establecer cuatro diferentes planos de metodología: el primero hace referencia de manera general al *“modo en que el investigador concibe el conocimiento o determina la lógica con la que aborda su tarea. Un segundo plano es el relativo al plan de investigación que se elige en función del objetivo y las condiciones de indagación. El tercer plano lo constituyen las técnicas que se utilizan para recoger la evidencia empírica y finalmente, tal evidencia se procesa mediante las técnicas de análisis de datos”* (León y Montero, 2003, citado por León y Montero, 2005, pág. 117).

De este modo, el presente estudio, se sitúa en el primer plano bajo el marco metodológico cualitativo, ya que permite obtener una *“comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta”* (Salgado, 2007, pág. 71)

La investigación cualitativa de acuerdo a (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, pág.8) se caracteriza por: (a) El reconocimiento de que el investigador necesita encuadrar en los estudios, los puntos de vista de los participantes; (b) La necesidad de inquirir cuestiones abiertas; (c) Dado que el contexto cultural es fundamental, los datos deben recolectarse en los lugares donde las personas realizan sus actividades cotidianas; (d) La investigación debe ser útil para mejorar la forma en que viven los individuos; y (e) Más que variables exactas lo que se estudia son conceptos, cuya esencia no solamente se captura a través de mediciones.

En segundo lugar, el nivel de investigación del presente estudio es descriptivo, según el cual *“se caracteriza un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores”* (Ander, 1982. pág. 61) en este caso el contenido del contrato psicológico de la muestra. En el tercer nivel, dadas las condiciones poblacionales y el carácter exploratorio y descriptivo del presente estudio, se llevó a cabo entrevistas y grupos de discusión como estrategia de recolección de datos y finalmente en el cuarto nivel para el análisis del contenido del contrato psicológico, se desarrolló metodológicamente desde la perspectiva de la Teoría Fundamentada citada por (Strauss y Corbin, 2002).

En este sentido, el propósito del presente estudio fue describir el contenido del contrato psicológico en trabajadores informales a través de la exploración de dichas características en una muestra determinada que hasta el momento ha sido poco estudiada en Colombia, con el fin de extrapolar los datos a la población colombiana.

El estudio contó con la participación de 31 empleados de un grupo empresarial de centros de diversión y entretenimiento nocturno ubicado en el norte de la ciudad de Bogotá, de los cuales, 11 se encontraban laborando de manera formal y 20 de modo informal.

Tabla 1. *Descripción sociodemográfica de participantes.*

Tipo de contrato		Cargo				Género		
Formal	Informal	Gerentes			Mesero	Bar tender	F	M
		Operativo	Sitio	Comercial				
11	20	1	5	5	10	10	11	14
Antigüedad promedio		Escolaridad promedio		Estado civil		Estrato promedio	Edad promedio	
23 meses		Estudiantes pregrado		soltero		Medio alto	25 Años	

Para realizar la selección de la muestra, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por cuotas, de acuerdo con Alaminos y Castejón (2006), este tipo de muestreo permite investigar una característica o rasgo de un determinado subgrupo y las cuotas al ser definidas por variables que son importantes para el estudio, tal como el tipo de vinculación laboral, “garantiza la presencia de esas dimensiones sociales, y con ello la heterogeneidad y proporcionalidad de la muestra” (pág.48).

Los participantes de cada estrato no se extrajeron de forma aleatoria sino de forma intencional o “muestro por conveniencia debido a la disponibilidad y disposición de los participantes de la investigación” (Creswell, 2008), delimitados con los siguientes criterios de inclusión: estar actualmente laborando, ser trabajador informal o carecer de vinculación laboral formal con la organización, pertenecer al área del servicio al cliente u ocupar los cargos de mesero y bartender en cada centro de diversión y entretenimiento nocturno propuestos. Además, se incluyó el punto de vista del empleador, más específicamente del gerente operativo de la empresa, los gerentes generales y los gerentes comerciales de cada centro de diversión y entretenimiento nocturno de la empresa, quienes son trabajadores formales del grupo empresarial, es decir, tienen un horario y salario fijo, y se encuentran afiliados a todo el sistema de seguridad social (EPS, ARL y AFP) a través de la organización.

De este modo, se propuso el siguiente esquema bajo los modelos de muestreo por cuotas:

Tabla 2. *Distribución de muestreo por cuotas de la población de trabajadores informales.*

	Cargo	Bar A	Bar B	Bar C	Bar D	Bar E
Trabajadores Formales	Gerente Operativo	1				
	Gerente del Sitio	1	1	1	1	1
	Gerente Comercial	1	1	1	1	1
	Mesero	1	1	1	1	1
Trabajadores Informales	Mesera	1	1	1	1	1
	Bar tendero	1	1	1	1	1
	Bar tendera	1	1	1	1	1
Total de la Muestra		31				

Para propósitos del presente estudio, se diseñó un protocolo de entrevista que agrupó categorías orientadoras y ejes de indagación mencionados más adelante, el cual fue sometido a un proceso de validación de contenido a través de la estrategia juicio de expertos (véase Apéndice C). Igualmente se realizó observación participante como estrategia de recolección de información; utilizando como herramienta de registro el diario de campo (véase Apéndice D).

Para desarrollar el proceso de recolección de información, mencionado anteriormente se propuso 3 categorías que orientaron el desarrollo del estudio, de las cuales se derivaron ejes de indagación dirigidos a la formulación de preguntas que dieran cuenta del contenido del contrato psicológico en trabajadores informales, con base en los aportes teóricos que se han realizado hasta el momento del constructo sintetizados en el siguiente esquema.

Tabla 3. *Categorías orientadoras y ejes de indagación de la presente investigación.*

Categorías orientadoras	Ejes de indagación
Confianza	Competencia
	Integridad
Justicia	Interpersonal
	Distributiva
	Cumplimiento
Estado del contrato psicológico	Violación
	Ruptura

La presente investigación se hizo bajo los principios éticos y deontológicos que rigen al psicólogo en su rol investigativo estipulado en el título VII: del código deontológico y bioética para el ejercicio de la profesión de psicología, capítulo VII: de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones de la ley 1090 del 2006 haciendo especial énfasis en los artículos 49, 50, 55 y 56 (Colegio Colombiano de Psicólogos, s.f.).

Asimismo, está bajo el Título II: Disposiciones generales, artículo 2, parágrafo 9: Investigación con participantes humanos, según el cual el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos; (Ley 1090, 2006). Se diseñó 2 formatos de consentimiento informado: el primero dirigido a la organización (véase apéndice A) y el segundo a los trabajadores informales (meseros/ bar tender) de la organización (véase apéndice B), teniendo en cuenta que es un proceso imprescindible, en el que una persona acepta participar en una investigación, conociendo los riesgos, beneficios, consecuencias o problemas que se puedan presentar en el desarrollo de la misma.

Resultados

Con el propósito de responder la pregunta ¿Cuáles son las características del contenido del contrato psicológico en trabajadores informales jóvenes de centros de diversión y entretenimiento nocturno ubicados al norte de la ciudad de Bogotá?, se llevó a cabo un análisis cualitativo inductivo, bajo la luz de la teoría fundamentada que dio como resultado 5 grandes expectativas y compromisos (véase figura 1) como parte del contenido del contrato psicológico de esta población.

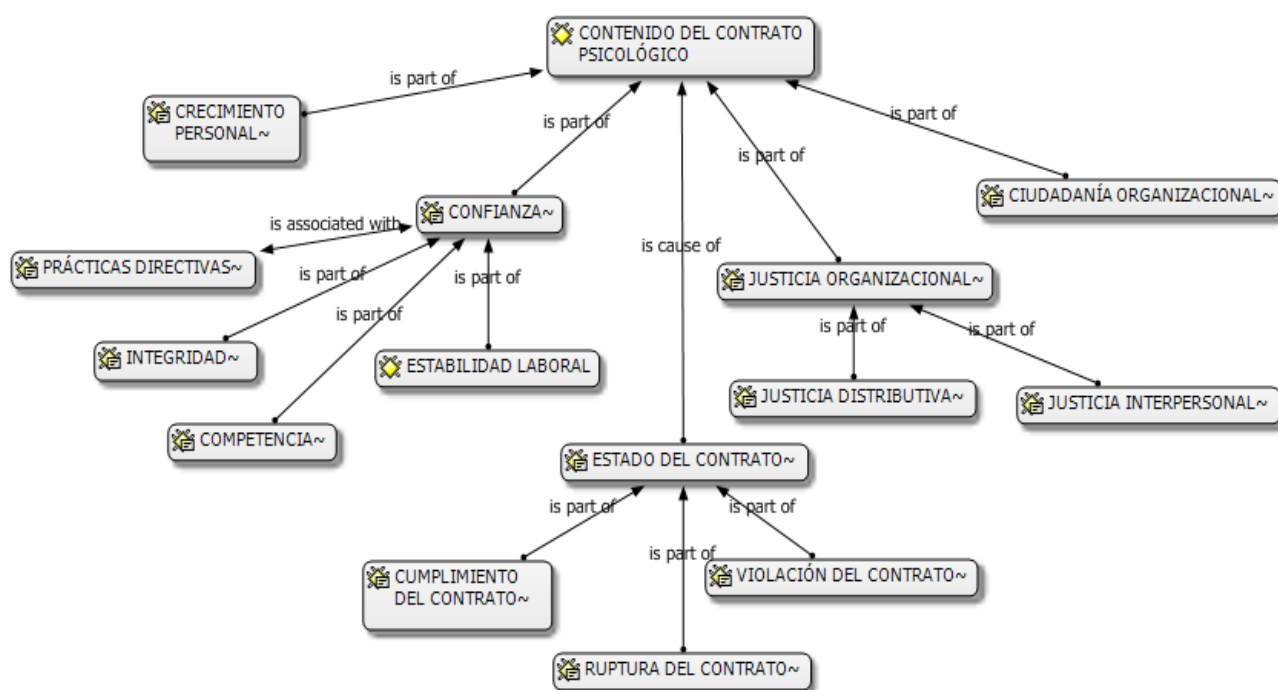


Figura 1. Diagrama de relaciones del contenido del contrato psicológico en los trabajadores informales.

Inicialmente, cabe resaltar que se encontró diferencias entre el contenido del CP percibido por el empleador en relación con el contenido de los trabajadores informales; donde este último grupo se caracteriza por un conjunto de expectativas más que compromisos del

empleador hacia ellos, a excepción de justicia organizacional. Por el contrario, por parte de los trabajadores formales se observó principalmente compromiso y/u obligación en su contrato psicológico, reportando la confianza de competencia e integridad como principales compromisos del empleado con la organización; en coherencia con los hallazgos de Vesga (2007) quien identificó que los compromisos comunes en tres tipos de modalidad de trabajo, se relacionan con lo mínimo que se espera de los trabajadores en una organización, es decir, cumplir con las labores asignadas y tener comportamientos éticos.

Por otra parte, bajo esta misma categoría de expectativas de confianza, se identificó que los trabajadores informales perciben seguridad de la organización, debido a la presencia de un ente regulador que respalda el funcionamiento de cada sitio. Además, aun cuando los trabajadores no cuentan con condiciones de trabajo claramente definidas, se ha promovido la percepción de condiciones de estabilidad laboral como un indicador de confianza.

Ciertamente, dicha estabilidad laboral ha sido relacionada frecuentemente con el contrato psicológico de los trabajadores (Santa, Bonilla & Torres, 2014), debido a que la modalidad de trabajo predominante (formal) se ha construido bajo este supuesto, no obstante, esta condición no ha sido reconocida como contenido del CP del trabajo informal, que se caracteriza por suscitar una relación contractual de tipo monetaria únicamente. Por lo tanto, es posible ubicar el presente estudio como un caso atípico, debido a que el contenido de CP de los participantes posee varios elementos del tipo de contrato relacional (Tena, 2002), que a pesar de haber ausencia de inversión laboral al pertenecer al sector informal y de estar asociado en gran parte de la muestra como un trabajo temporal y cíclico; este favorece el establecimiento de lazos afectivos y profesionales a largo plazo.

Con base a lo anterior se vio oportuno realizar una reflexión de los motivos por los cuales los trabajadores entablan relaciones cercanas con la organización, aun cuando el empleo es de corta duración. Como resultado se evidencio que la posibilidad que les brinda su empleo de estudiar una carrera, el gusto por el trabajo y la oportunidad de obtener independencia económica y social son las razones más comunes por las cuales trabajan en la organización actual, coincidiendo con los hallazgos de Domínguez, (2008) quien afirma que el trabajo potencia el desarrollo psicológico de los jóvenes, “pues significa independencia y libertad al decidir sobre sus propias vidas, convirtiéndose en uno de los principales ejes organizadores de su identidad y existencia social” (pág. 170); lo cual explican la manifestación del crecimiento personal como categoría emergente del contenido del contrato psicológico en la muestra.

De igual manera, debido a que la muestra son jóvenes universitarios en proceso de inserción laboral, que se caracteriza por exigir competencias clave no sólo correspondientes al “*contenido formal, transmitido en las instituciones educativas, sino también las no formales e informales que pueden adquirirse en diversos contextos*” (Jacinto, & Millenaar, 2012, pág. 144). Es pertinente ampliar el análisis de crecimiento personal puesto que, el empleo en el sector informal, según (Bosch & Maloney, 2010 y Cunningham & Bustos, 2011 citados en Viollaz, 2014) puede cumplir el papel de entrenamiento laboral y acumulación de experiencia, de tal manera que el desempeño laboral actual aparece entonces en estos casos, como “*instancia formativa*” en la cual las capacidades requeridas en el nuevo mercado laboral pueden acumularse e integrarse. A pesar de lo expuesto anteriormente frente al crecimiento personal, de este no se encontró literatura que lo respaldara como parte del contrato psicológico de los trabajadores.

En otra instancia, en cuanto a los compromisos referentes a la justicia organizacional nombrada anteriormente, los datos obtenidos demuestran que los trabajadores jóvenes

informales al igual que la modalidad formal es posible explicarla bajo “la teoría de intercambio social” (Homans, 1971) y su enunciado principal de reciprocidad, según la cual “los empleados que perciben que se les trata justamente y que encuentran que los procedimientos y recompensas se distribuyen justamente, de acuerdo con las aportaciones que hacen éstos, demuestran una tendencia mayor a manifestar conductas de ciudadanía organizacional” (Rosario-Hernández, & Rovira, 2011, pág. 91). Asimismo, se observó en congruencia con Vesga (2011) que las conductas ciudadanas al ser reforzadas socialmente, son concebidas por los trabajadores como estrategias para aumentar su prestigio y/o para ampliar la probabilidad de mejores condiciones laborales según su antigüedad en la organización. Por una parte, los trabajadores con menor tiempo en la organización manifiestan comportamientos y funciones más allá de lo estipulado con el fin de magnificar la probabilidad de permanencia en el establecimiento y transformarse en un empleado de planta “que goza de la confianza del empleador”, y por la otra parte, los trabajadores más antiguos promueven el establecimiento en contextos externos como una condición para aumentar la probabilidad de llegar a estar vinculados en el área administrativa.

Por otro lado, se encontró que la justicia distributiva es el compromiso más afectado en los trabajadores informales como consecuencia de incumplimientos por parte de algunos de los empleadores en la entrega de incentivos; ocasionando rupturas del contrato que *“socava la relación y la confianza de la parte afectada en las obligaciones recíprocas... suscitando al empleado a generar un alejamiento de los aspectos socio emocionales del trabajo y a focalizarse en los beneficios monetarios de la relación únicamente”* (Rosario-Hernández, & Rovira, 2011. pág. 92).

Para finalizar es posible concluir que la población joven universitaria, tiende a buscar la modalidad de trabajo informal como espacio de entrenamiento de competencias y acumulación de experiencia para aumentar su empleabilidad en el mercado laboral actual, debido a que, al ser estudiantes de pregrado, están próximos a ingresar al contexto profesional que exige mayores niveles de competencia y desarrollo personal. Igualmente, esta población tiende a “concentrarse en mayor medida en el sector comercio informal, ya que no se requiere mucha experiencia laboral previa” (Fernández & Álvarez; 2012. Pág.72) y permite dedicar mayor tiempo a los estudios.

De igual forma, los resultados del presente estudio resaltan la importancia de promover la justicia organizacional distributiva en los empleados, para aumentar la probabilidad de manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional, que de acuerdo al presente estudio, se relacionan con el cumplimiento de expectativas de los trabajadores informales. Por tal motivo, se recomienda a la organización evaluar ocasionalmente los niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral, así como también niveles percibidos de justicia organizacional.

Por último, el proceso de descripción del contenido del contrato psicológico en la población informal se vio afectado de algunas limitaciones, entre las más destacadas se debe señalar que las muestras no son representativas. En comparación con los tamaños poblacionales, son insuficientes los participantes, por lo cual estos resultados no son generalizables con población externa a la estudiada. Por tal motivo, resulta oportuno indagar nuevamente el contenido del contrato psicológico de jóvenes con características semejantes que permitan corroborar y ampliar los datos obtenidos; al mismo tiempo resulta de interés disponer de otras medidas de contrato psicológico percibido en jóvenes de distintas características y trayectorias laborales con el fin de identificar diferencias en el contenido del contrato. De igual manera, los horarios laborales tan cortos de la población, restringió el acceso a los

participantes en gran medida, razón por la cual se vio en la obligación de omitir la recolección de información a través de la técnica de focus group planteada inicialmente, reduciendo nuevamente la muestra estudiada.

Por otra parte, en cuanto algunos aspectos de diseño para futuras investigaciones, se recomienda reformular la pregunta que indaga por las expectativas que tienen los empleados de la organización ya que se evidenció que gran parte de los participantes entendió la pregunta como la visión que tenían de la empresa a largo plazo, más no como lo que esperaban que la empresa les proporcionara dentro de la relación entre empleado-empleador producto de las promesas realizadas por los supervisores y la empresa al iniciar el convenio laboral con el trabajador, con el fin de obtener una mayor cantidad de respuestas direccionadas a la caracterización del estado psicológico.

Así mismo, se sugiere que se incluya como estrategia de recolección de datos, el focus group, con el fin de obtener mayor información frente al contenido del contrato psicológico y disminuir el sesgo de la información de algunos de los participantes asociado a la percepción de no confidencialidad de las respuestas, a pesar de que se aclaró reiteradamente los principios éticos bajo los cuales se regía el estudio.

Bibliografía

- Alaminos A. & Castejón J. (2006) Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión.
- Ander E. (1982) Metodología de Trabajo Social. Buenos Aires.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (S.f). Ley 1090 de 2006. Recuperado el 22 de febrero de 2014, desde: http://www.colpsic.org.co/portal/tribunales_archivos/LEY_1090_DE_2006_actualizada_marzo_2012.pdf
- Creswell, J. W. (2008). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches: *SAGE Publications, Incorporated*. 1 -26.
- Domínguez, L. G. (2008). Jóvenes, políticas de empleo y subjetividad: una mirada a los nuevos programas de inserción laboral para jóvenes cubanos a través del sentido del trabajo. *Revista Argentina De Sociología*, 6(11), 169-191.
- Fernández, A. L., & Álvarez, M. (2012). Movilidad ocupacional de los trabajadores jóvenes en Argentina en una etapa de crecimiento económico. *Frontera Norte*, 24(48), 63-92.
- Guest, D. & Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*. 12, 22-38.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Homans, G. C (1971). Social Behavior: Its Elementary Forras, Harcourt.
- Jacinto, C. & Millenaar, V. (2012). Los nuevos saberes para la inserción laboral: Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*, 17(52), 141-166.
- Kucera D. y Roncolato L. (2008) El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(4), 357 -387.
- Kucera D. y Roncolato L. (2008) El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(4), 357 -387. Citando a Fields,

- G. (1990). Labor market modelling and the urban informal sector: Theory and evidence, the informal sector revisited. París, Centro de Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, págs. 49-69
- León O. & Montero I. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115-127. Citando a León, O. G. y Montero, I. (2003). Métodos de investigación en Psicología y Educación (3ª ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Lund F. (2012). La protección social laboral de los trabajadores del sector informal. *Revista Internacional de Seguridad Social*. 65(4), 11-36.
- OIT (2002). El trabajo decente y la economía informal. Conferencia Internacional del Trabajo 90. Recuperado el 12 de mayo de 2014 en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT (2007). La economía informal. Recuperado el 12 de mayo de 2014 en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/esp-4.pdf>.
- OIT. (s.f.). *Medición de la economía informal*. Recuperado el 12 de mayo de 2014 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229450.pdf
- Perone G. (2007) Economía Informal, Trabajo Sumergido y Derecho del Trabajo. *Gaceta Laboral*. 13(2),149-175.
- Rosario-Hernández, E., & Rovira L. (2011). La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología* 22, 72-100.
- Salgado A. (2007) Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *liber*. 13(13)71-78. ISSN 1729-4827. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Santa, V.; Bonilla, J.; Torres, C.; (2014). Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario.

Cuadernos de Administración, 30 80-88. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225031330009>

- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada, Antioquia: Universidad de Antioquia, Colombia.
- Tena G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e investigaciones sociales*. 85-117.
- Topa, G. (2008). El contrato psicológico: un nuevo marco para comprender las relaciones dentro de las organizaciones. F. J. Palací (Ed.), *Psicología de la Organización* 101-119.
- Tovar D. (2013). "El 68% de la población laboral activa en Colombia es informal". EL ESPECTADOR, pág. 1. Recuperado el 12 de mayo de 2014 en: <http://www.elespectador.com/noticias/economia/el-68-de-poblacion-laboral-activa-colombia-informal-articulo-419329>
- Trillo, M. (2009). Los contratos temporales y a tiempo parciales como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social. *Revista Gaceta Laboral* 15(1) 101 – 130.
- Vesga, J. (2007). Contenido del contrato psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10 79-99.
- Vesga J. (2011) Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16) 171-181. citando a Topa, G. y Palací, F. (2004). Inserción y desarrollo profesional en el nuevo mercado laboral.
- Viollaz, M. (2014). Transición de la escuela al trabajo. Tres décadas de evidencia para América Latina. (Spanish). *Revista De La CEPAL*, (112), 47-75.

Apéndice A.**CONSENTIMIENTO INFORMADO EMPRESARIAL**

Yo _____ identificado(a) con cedula de ciudadanía número _____ de _____ en calidad de gerente del establecimiento comercial, _____ identificado con NIT: _____ reconozco que me han brindado la información necesaria, clara y precisa sobre el ejercicio de tipo académico, bajo la modalidad trabajo de grado, donde participan las profesionales en Formación del Área Organizacional Ashley Marie López Quintero y Laura Alejandra Torres Cely; estudiantes de la Konrad Lorenz – Fundación Universitaria, las cuales están bajo la supervisión del Dr. Álvaro Giovanni González Herrera.

Conozco que el trabajo llevará a cabo distintos procesos investigativos en la organización (entrevistas y grupos de discusión) cuyo fin es describir el contenido del contrato psicológico en los jóvenes trabajadores informales de su organización, pertenecientes al área de servicio al cliente (meseros / bartenders) así como proponer estrategias que estimulen las buenas prácticas, la cultura organizacional y a la mejora continua de los procesos de la organización.

Es de mi conocimiento que esta investigación no genera ningún costo económico para la organización y la información que entregue es completamente confidencial y será utilizada sólo para fines de ésta investigación; así mismo, los datos serán analizados de manera agregada y no individualmente.

De igual manera, autorizo que las entrevistas que se lleven a cabo durante el proceso de investigación, sean grabadas con el fin de tener un fiel registro de lo indicado por cada participante.

Con respecto a la confidencialidad, conozco que la información suministrada por la organización, solo puede ser conocida por los miembros de la investigación, y no deberá divulgarse externamente y por ningún caso sin previa autorización.

Entendemos y aceptamos que la investigación realizada tendrá un beneficio mutuo y por ende la organización como partícipe de la misma, debe mantener el compromiso adquirido con el proceso y el respeto por la misma, apoyando y suministrando la información y los espacios requeridos para el buen desarrollo del mismo. De igual forma, así como decide participar en el estudio, podrá dejar de hacerlo en cualquier momento si así lo estima conveniente.

Este documento se firma a los _____ días del mes de _____ del año 2014.

Firma Gerente

Ashley Marie López

Laura Alejandra Torres

Firmas Profesionales en Formación del Área Organizacional

Apéndice B.**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARTICIPANTE**

Yo _____ identificado(a) con cedula de ciudadanía número _____ en calidad de colaborador activo del establecimiento comercial _____, reconozco que se me han brindado la información necesaria, clara y precisa sobre el ejercicio académico, bajo la modalidad trabajo de grado, donde participan las profesionales en Formación del Área Organizacional Ashley Marie López Quintero y Laura Alejandra Torres Cely; estudiantes de la Konrad Lorenz – Fundación Universitaria, las cuales están bajo la supervisión del Dr. Álvaro Giovanni González Herrera.

Conocemos que el trabajo llevará a cabo distintos procesos investigativos en la organización (entrevistas, grupos de discusión) que tienen como objetivo describir el contenido de nuestro contrato psicológico y mi vivencia en la organización, con el fin de contribuir a los procesos de mejora de las buenas prácticas y el clima organizacional. De igual manera, autorizo que las entrevistas que se lleven a cabo durante el proceso de investigación, sean grabadas con el fin de tener un fiel registro de lo indicado por cada participante.

Con respecto a la confidencialidad de este proceso, conocemos que la información suministrada por la organización y por nosotros, solo puede ser conocida por los miembros de la investigación y los resultados del proceso serán informados como ejercicio académico, por ningún caso sin previa autorización. También nos fue informado que la información que entregue es completamente confidencial y será utilizada sólo para fines de ésta investigación; así mismo, los datos serán analizados de manera agregada y no individualmente. Finalmente es importante mencionar que estoy informado que mi nombre no aparecerá en ningún informe de resultados de esta investigación.

Entendemos y aceptamos que la investigación realizada tendrá un beneficio mutuo y por ende la organización y los participantes de la misma, deberán mantener el compromiso adquirido con el proceso y el respeto por la misma, apoyando y suministrando la información y los espacios requeridos para el buen desarrollo del mismo. De igual forma, así como decide participar en el estudio, podrá dejar de hacerlo en cualquier momento si así lo estima conveniente.

Este documento se firma a los ____ días del mes de _____ del año 2014

Firma colaborador: _____

Género	Edad	Estrato	Cargo
--------	------	---------	-------

M	F		
Antigüedad		Escolaridad	Estado civil

Apéndice C.

PLANILLA JUICIO DE EXPERTOS (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2008)

Respetado juez.

Por medio del presente documento, lo invitamos a participar en el proceso de evaluación y validación de contenido del instrumento “*Entrevista contenido de contrato psicológico*”, que hace parte de la investigación **CONTENIDO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO DE EMPLEADOS JÓVENES CON TRABAJO INFORMAL**, en la cual participan las profesionales en Formación del Área Organizacional Ashley Marie López Quintero y Laura Alejandra Torres Cely; estudiantes de la Konrad Lorenz – Fundación Universitaria, las cuales están bajo la supervisión del Dr. Álvaro Giovanni González Herrera.

Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

FORMACIÓN ACADÉMICA:

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

TIEMPO _____ CARGO ACTUAL _____

INSTITUCIÓN _____

Objetivo de la investigación

Explorar las características del contenido del contrato psicológico en trabajadores informales de centros de diversión y entretenimiento nocturno de Bogotá.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1 No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante

incluido.	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
-----------	---------------	---
